



# भारत का राजपत्र The Gazette of India

असाधारण

EXTRAORDINARY

भाग II—खण्ड 3—उप-खंड (i)

PART II—Section 3—Sub-section (i)

प्राधिकार से प्रकाशित

PUBLISHED BY AUTHORITY

सं. 393 ]

नई दिल्ली, शुक्रवार, नवम्बर 22, 1996/ अग्राहायण 1, 1918

No. 393 ]

NEW DELHI, FRIDAY, NOVEMBER 22, 1996/AGRAHAYANA 1, 1918

जल-भूतल परिवहन मंत्रालय

( पत्तन पक्ष )

अधिसूचना

नई दिल्ली, 22 नवम्बर, 1996

सा. का. नि. 535 ( अ ).—केन्द्र सरकार, महापत्तन न्यास अधिनियम, 1963 ( 1963 का 38 ) की धारा 132 की उपधारा ( 1 ) के साथ पठित धारा 124 की उपधारा ( 1 ) द्वारा प्रदत्त शक्तियों का प्रयोग करते हुए, पत्तन न्यासी मंडल द्वारा बनाए गए और इस अधिसूचना के साथ संलग्न अनुसूची में तूतुकुडि पत्तन न्यास कर्मचारी ( छुट्टी ) पहला संशोधन विनियम, 1996 का अनुमोदन करती है ।

2. उक्त विनियम इस अधिसूचना के सरकारी राजपत्र में प्रकाशन की तारीख को प्रवृत्त होंगे ।

अनुसूची

तूतुकुडि पत्तन कर्मचारी ( छुट्टी ) पहला संशोधन विनियम, 1996

महापत्तन न्यास अधिनियम, 1963 ( 1963 का 38 ) की धारा 28 के द्वारा प्रदत्त शक्तियों का प्रयोग करते हुए, उपर्युक्त अधिनियम की धारा 124 की उपधारा 1 के अधीन अपेक्षितानुसार केन्द्र सरकार के अनुमोदन के साथ तूतुकुडि पत्तन के न्यासी बोर्ड, भारत का राजपत्र सा.का.नि. 102 ( ड ) दिनांक 1-3-79 में प्रकाशित तूतुकुडि पत्तन कर्मचारी ( छुट्टी ) विनियम को आगे संशोधन करने हेतु निम्नलिखित विनियम बनाते हैं ।

1. संक्षिप्त नाम और प्रारंभ :

( i ) ये विनियम तूतुकुडि पत्तन कर्मचारी ( छुट्टी ) पहला संशोधन विनियम, 1996 कहे जायेंगे ।

( ii ) ये विनियम भारत के राजपत्र में इस अधिसूचना के प्रकाशन के दिनांक से प्रभावी होंगे सिवाय विनियम 7, 10, 12, 17, 18, 19 और 20 को किए गए संशोधनों को छोड़कर, जो दिनांक 29-10-91 से प्रभावी होंगे, ये विनियम भारत के राजपत्र में इस अधिसूचना के प्रकाशन के दिनांक से लागू होंगे ।

2. किन्हे लागू होगा :

विनियम 8 में, निम्नलिखित को, उप विनियम ( 3 ) के रूप में जोड़ दिया जाना चाहिए ।

“( 3 ) कर्मचारी को, सेवा में रहते वक्त एक तरह की छुट्टी को दूसरी तरह की छुट्टी में परिणत करने के लिए पहले ही प्रदान की गयी अनुमति पर, सेवा निवृत्त पर, कर्मचारी सेवा को छोड़ने के बाद विचार नहीं किया जाएगा क्योंकि, विनियम 7 ( 1 ) और 29 ( 1 ) ( क ) के अधीन के उपबंधों के अनुसार, उनके क्रेडिट में बच गयी सभी तरह की छुट्टी उनके सेवा से बाहर होते ही व्ययगत हो जाती है । ”

3. विनियम 9 में निम्नलिखित को स्पष्टीकरण 2 के रूप में जोड़ दिया जाना चाहिए :

“आकस्मिक छुट्टी” को विशेष आकस्मिक छुट्टी के साथ जोड़ी जा सकती है लेकिन और किसी तरह की छुट्टी के साथ नहीं” ।

4. विनियम 13 में :—

(i) उप विनियम (1) में निम्नलिखित “टिप्पणी” सम्मिलित की जाए :—

“टिप्पणी” : छुट्टी मंजूर करने वाले आदेश में कर्मचारी के क्रेडिट में शेष अर्जित छुट्टी/अर्धवेतन छुट्टी सूचित की जानी चाहिए।

(ii) उप विनियम 2 (ख) में “टिप्पणी” के अधीन निम्नलिखित प्रतिस्थापित की जाए :—

“टिप्पणी” : सेवा निवृत्ति पूर्व छुट्टी या क्रेडिट में छुट्टी के स्थान में जहाँ नकद की अदायगी मंजूर की जाती है तो, कर्मचारी से, छुट्टी वेतन की वसूली, अगर हो, ज्यादा भुगतान की गयी हो, के लिए घोषणा पत्र प्राप्त कर रखना चाहिए” ।

(iii) उप विनियम (2) के बाद निम्नलिखित को, उप विनियम (3) के रूप में सम्मिलित किया जाना चाहिए ।

विनियम 13 (3) (क) विशेष परिस्थितियों में छुट्टी प्रदान नहीं की जाएगी :

(क) “उस कर्मचारी को छुट्टी इसलिए प्रदान नहीं करनी चाहिए, जिन्हें दंड देने सक्षम प्राधिकारी ने उन्हें बोर्ड की सेवा से बर्खास्त, हटाना या अनिवार्य सेवा निवृत्त करने के लिए निर्णय लिया है” ।

(ख) “निलंबन के अधीन रहे कर्मचारी को छुट्टी प्रदान नहीं करना चाहिए” ।

5. विनियम 18 में :

(i) उप विनियम (1) और (2) को हटा दिया जाना चाहिए ।

(ii) उप विनियम (3) को उप विनियम (1) के रूप में पुनः अंकन करना चाहिए और “जहाँ इयूटी को वापस आना अनिवार्य है, कर्मचारी हकदार होना चाहिए” शब्दों के लिए निम्नलिखित उपबंध प्रतिस्थापित किया जाना चाहिए—

(1) “अपनी छुट्टी समाप्त होने के पहले, कर्मचारी का इयूटी पर वापस बुलाये जाने के मामले में, इयूटी के लिए वापस बुलाने को, सभी मामलों में अनिवार्य समझना चाहिए और कर्मचारी हकदार होना चाहिए” ।

6. विनियम 21 में : अर्जित छुट्टी और अर्जित छुट्टी की गणना :

(1) खंड (क) के अंदर उप विनियम (i) उप खंड (iii) में सेवा के प्रत्येक पूर्ण मास “शब्दों के लिए” सेवा के प्रत्येक पूर्ण कैलेंडर मास को जोड़ दिया जाना चाहिए ।

उपखंड (5) के बाद खंड (क) में

निम्नलिखित उप खंड को, उप खंड (6) के रूप में सम्मिलित की जानी चाहिए :

(6) जब कर्मचारी, कार्यभार ग्रहण करने के लिए उद्देशित पूर्ण अवधि का उपयोग न करते हुए, नये पद पर इन कारणों के वास्ते कार्यभार संभालता है कि

(क) उन्हें तैनाती की नयी जगह में नये पद पर कार्यभार ग्रहण करने के लिए उद्देशित अवधि का, जिसके लिए वह हकदार हो, उपयोग न करते हुए कार्यभार ग्रहण का आदेश दिया गया है, या

(ख) तैनाती की नयी जगह पर वे अकेले पहुँचेंगे और कार्यभार ग्रहण करने के लिए उद्देशित पूर्ण अवधि का उपयोग न करते हुए कार्यभार ग्रहण करेंगे और बाद में परिवार की यात्रा भत्ता की दावा करने के लिये निर्धारित समय के अंदर ही परिवार को ले जायेंगे ।

(ग) केन्द्रीय लोक सेवा (कार्यभार ग्रहण करने का समय) नियम, 1979 के उक्त नियम (4) के अधीन स्वीकृत कार्यभार ग्रहण करने की अवधि के दिनों की संख्या कि अधिकतम दिन 15 में से वास्तविक रूप से उपयोग किए गए दिन को कम करके बाकी दिनों को उनके छुट्टी खाते में जमा कर दिया जाना चाहिए ।

(घ) परंतु जमा करने के लिए अनुमत, अनुपयोगी, कार्यभार ग्रहण करने की अवधि के साथ उसकी अर्जित छुट्टी के खाते में, बची छुट्टी को मिलाकर कुल दिन 240 दिन से अधिक न हो ।

7. उप खंड (1) के (ख) में 180 दिन की अधिकतम सीमा शब्दों के लिए 240 दिन की अधिकतम सीमा को प्रतिस्थापित किया जाना चाहिए । विनियम 21 में, उप खंड (ख) के बाद निम्नलिखित को खंड (ग) के रूप में सम्मिलित करना चाहिए :—

8. (ग) (1) “जहाँ कर्मचारी स्थायी न होते हुए, सेवा में भंग न दिए बिना तदनंतर स्थायी पद पर नियुक्त हैं, उनकी छुट्टी खाता, अर्जित छुट्टी खाते के साथ जमा कर दी जानी चाहिए, जो अनुमत हुआ होगा कि अगर उक्त कर्मचारी द्वारा किए गए पूर्व इयूटी को स्थायी कर्मचारी के हैसियत से किया गया है जैसा मान लिया जाता हो वह भी उनके द्वारा पहले ली गयी अर्जित छुट्टी को घटा करके” ।

खंड (ग) के बाद निम्नलिखित खंड को खंड (घ) के रूप में सम्मिलित करना चाहिए :—

9. "(घ) इस नियम के उद्देश्य के लिए विदेशी सेवा में रहे अवधि को ड्यूटी के रूप में मान ली जाएगी, अगर उक्त अवधि के कारण, छुट्टी वेतन की ओर अंशदान किया गया हो" ।
10. विनियम 21 में — उप खंड (2) को ऐसा प्रतिस्थापित किया जाना चाहिए ।  
"परंतु विनियम 5 और 29 के उपबंधों के अनुसार, एक ही समय पर मंजूर की जाने वाली अधिकतम अर्जित छुट्टी 180 दिन की होनी चाहिए" ।
11. विनियम 21 में उप विनियम (3) के लिए निम्नलिखित प्रतिस्थापित किया जाए :—  
"(3) अगर किसी कर्मचारी ने असाधारण छुट्टी ली है और/या अर्ध वर्ष में अनुपस्थिति की कुछ अवधि को छुट्टी दिवस मान लिया गया है तो, अगले वर्ष के आरंभ में उनके अपने छुट्टी के क्रेडिट में उक्त छुट्टी अवधि को 1/10 भाग के रूप में करके और/या छुट्टी दिवस को अधिकतम 15 तक करके, छुट्टी में जमा कर दिया जाना चाहिए" ।
12. उप विनियम (4) के अंदर निम्नलिखित "टिप्पणी-1" और "टिप्पणी-2" के रूप में सम्मिलित की जानी चाहिए :—

**टिप्पणी : 1**—विशेष अर्ध वर्ष के अंतिम दिन पर छुट्टी पर रहने वाले अधिकारियों की पात्रता के मामले में :—"अगर किसी कर्मचारी विशेष अर्ध वर्ष के अंतिम दिन को छुट्टी पर रहता है तो, वे उत्तरवर्ती अर्ध वर्ष के पहले दिन पर क्रेडिट की गयी अर्जित छुट्टी के लिए हकदार होंगे, बशर्ते कि छुट्टी प्रदान करने वाले सक्षम अधिकारी को यह विश्वास है कि कर्मचारी छुट्टी समाप्त होते ही ड्यूटी को वापस लौटेंगे ।"

**टिप्पणी : 2**—"जब किसी कर्मचारी अर्ध वर्ष के अंत तक छुट्टी लेता है और उक्त तरह की छुट्टी अर्ध वर्ष की समाप्ति के बाद, अगले अर्ध वर्ष के अन्दर बढ़ायी हुई है तो, उक्त भाग की छुट्टी को, जो अर्ध वर्ष के अंदर ली गयी है, जो समाप्त होने वाली है, कर्मचारी के क्रेडिट में स्थित छुट्टी से काट करके और शेष छुट्टी को अगले अर्ध वर्ष के अंदर अप्रप्रेषित की जानी चाहिए । अगले अर्ध वर्ष के आरंभ में क्रेडिट किए जाने वाले 15 दिन को निम्न पद्धति के अनुसार अनुमत किया जाना चाहिए :—

- (i) वर्ष के, दिनांक 1 जनवरी/1 जुलाई को क्रेडिट में 225 अर्जित छुट्टी या कम रखने वाले कर्मचारियों के मामलों में, अर्जित छुट्टी के 15 दिन या सेवा निवृत्ति होने वाले कर्मचारियों के मामले में आनुपातिक रूप से कम या अगले अर्ध वर्ष के दौरान सेवा छोड़ने वालों के मामले में, आजकल लागू पद्धति के अनुसार अग्रिम के रूप में उनके छुट्टी खाते में क्रेडिट कर दिया जाना चाहिए ।
- (ii) उन मामलों में जहां वर्ष के 1 जनवरी/1 जुलाई पर क्रेडिट में स्थित अर्जित छुट्टी 240 दिन या कम है लेकिन 225 दिन से अधिक हैं छुट्टी खाते में 15 दिन की अग्रिम क्रेडिट किया जाएगा और इसके फलस्वरूप निकलने वाली छुट्टी को 240 के रूप में दिखाना चाहिए सीमित 240 दिनों से अधिक निकलने वाले दिनों की संख्या को कोष्ठक में दिखानी चाहिए । चालू अर्ध वर्ष के दौरान ली गई छुट्टी को पहले कोष्ठक में दिखायी गयी संख्या से समायोजित की जानी चाहिए और अगर शेष हो तो, अर्ध वर्ष के अंत में अर्जित छुट्टी खाते में क्रेडिट किया जाएगा बशर्ते कि सीमित संख्या 240 हो । अगर अर्ध वर्ष के दौरान ली गयी अर्जित छुट्टी 15 दिन से अधिक हों तो 15 दिन से अधिक पड़ने वाले दिन की संख्या को, फिर भी, छुट्टी खाते में ही जमा करना होगा ।

13. विनियम : 22 (अर्ध वेतन छुट्टी) :

विनियम 22 के लिए निम्नलिखित विनियम प्रतिस्थापित किया जाए :—

22 : अर्ध वेतन छुट्टी :

- (1) हर कर्मचारी के अर्ध वेतन छुट्टी, हर कैलेंडर वर्ष के जनवरी और जुलाई के पहले दिन पर प्रत्येक दस दिन, दो किस्तों में अग्रिम रूप से क्रेडिट किया जाना चाहिए ।
- (2) (क) यह छुट्टी खाते में पूरी की गयी हर कैलेंडर मास की दर के आधार पर क्रेडिट कर दी जानी चाहिए, जिसे वे कैलेंडर के अर्ध वर्ष में पूरा करने वाले हैं, जिस अवधि के अंदर वे नियुक्त किए गए हैं ।  
(ख) अर्ध वर्ष के लिए जिसके दौरान कर्मचारी सेवा निवृत्त होने वाले हैं या सेवा इस्तीफा दे चुके हैं, सेवा निवृत्ति या इस्तीफा के दिनांक तक, समाप्त हर कैलेंडर महीने के लिए 5/3 दिन की दर के आधार पर क्रेडिट करने की अनुमति दी जानी चाहिए ।  
(ग) जब किसी कर्मचारी को सेवा से निकाल या पदच्युत किए गए हैं, या सेवा में रहते वक्त मर जाते हैं, तब उस पूर्ववर्ती कैलेंडर महीने के अंत तक जिसके दौरान सेवा से निकाले या पदच्युत किए गए थे या सेवा में रहते वक्त मर जाते हैं, हर समाप्त कैलेंडर महीने के लिए 5/3 दिन की दर के आधार पर क्रेडिट किया जाना चाहिए ।  
(घ) जहाँ विशेष अर्ध वर्ष के दौरान कर्मचारी की अनुपस्थिति या निलंबन को छूट दिवस के रूप में मान लिया गया है अगले अर्ध वर्ष के प्रारंभ में अर्ध वेतन लेखा में किए जाने वाले क्रेडिट छूट दिवस की अवधि को 1/18 तक कम करके बशर्ते कि अधिकतम 10 दिन हो, किया जाना चाहिए ।

3. इस विनियम के अधीन छुट्टी, चिकित्सा प्रमाण पत्र या निजी कार्यों के आधार पर दी जा सकती है ।

4. अर्ध वेतन छुट्टी को खाते में डालते वक़्त, दिन के भाग को दिन के निकटतम तक पूर्ण करके दिया जाना चाहिए। परंतु कि, चिकित्सा प्राधिकारी द्वारा आगे की सेवा के लिए पूर्ण रूप से और स्थायी रूप से असमर्थ घोषित किए गए कर्मचारियों के मामलों में जो स्थायी/या स्थायी-वर्त नहीं है, उन्हें तब तक अर्ध वेतन छुट्टी न मंजूर की जानी चाहिए जब कि छुट्टी मंजूर करने वाले सक्षम प्राधिकारी को विश्वास करने के लिए कारण हैं कि उक्त छुट्टी खत्म होते ही कर्मचारी झूटी वापस आयेंगे।

5. 31-12-1985 तक अपूर्ण अवधि की जमा :

कर्मचारियों को, 31 दिसंबर, 1985 तक, वर्ष 1985 की अपूर्ण सेवा की अवधि के लिए, हर महीने के लिए 5/3 दिन की दर से उनकी अर्ध वेतन छुट्टी खाते में, दिनांक 1 जनवरी, 1986 पर अर्ध वेतन छुट्टी की जमा के साथ जमा करके अर्ध वेतन छुट्टी की सुविधा दी जाए।

#### 14. परिणत छुट्टी : (विनियम 23)

विनियम—23,

- (i) उप विनियम (1) के खंड (ग) को निकाल दिया जाए।

- (ii) उप विनियम (3) के बाद तथा उसके नीचे दिए "नोट" के बाद निम्नलिखित विनियम को उप विनियम (4) के रूप में सम्मिलित किया जाए :—

"(4) महिला कर्मचारियों को अधिकतम 60 दिन की परिणत छुट्टी प्रसूति छुट्टी के बाद तुरंत बिना चिकित्सा प्रमाण पत्र के मंजूर की जा सकती है"।

#### 15. अनर्जित छुट्टी : (विनियम 24)

विनियम 24 के उप विनियम (1) के खंड (ग) के स्थान पर निम्नलिखित खंड को प्रतिस्थापित किया जाए :—

"अनर्जित छुट्टी किसी कर्मचारी को उसकी सेवा काल में अधिकतम 360 दिन बिना चिकित्सा प्रमाण पत्र में दी जाएगी :—

उप विनियम (3) के खंड (ख) में रहने वाले परंतुक के पश्चात् निम्नलिखित परंतुक को जोड़ा जाए :

"आगे यह प्रावधान किया जाता है कि यदि कोई अधिकारी केन्द्रीय सिविल सेवा (पेंशन) नियम 1972 के नियम 48 (1) (ख) के अधीन अनिवार्य रूप से असामयिक सेवा निवृत्ति होता हो या न्यूनतम तीन महीनों का लिखित रूप में नोटिस देकर सेवा निवृत्त किया गया हो या उसके बदले में तूतुकुडि पत्तन न्यास कर्मचारी (सेवा निवृत्त) विनियम, 1979 के विनियम (5) के अधीन 3 महीने का वेतन तथा भत्ता दिया जाता हो"।

#### 16. विनियम 25 में :—

- (1) उप विनियम (1) में निम्नलिखित प्रतिस्थापित हो :—

"असाधारण छुट्टी निम्नलिखित विशेष परिस्थितियों में मंजूर की जाएगी :—

- (क) जब अन्य प्रकार की छुट्टी अनुदेय न हो,  
(ख) अन्य प्रकार की छुट्टी अनुदेय हो, पर कर्मचारी लिखित रूप में असाधारण की मांग करता हो"।

विनियम 25 में : (असाधारण छुट्टी)

- (1) उप विनियम (6) में स्पष्टीकरण  
(2) अंतिम वाक्य जो "विशेष आकस्मिक छुट्टी" से आरंभ होता है, को निम्नलिखित से प्रतिस्थापित किया जाए।

"परिवार कल्याण योजना के अधीन स्टैरिलैजेशन/रिकेनसिलैजेशन से संबंधित विशेष आकस्मिक छुट्टी को नियमित छुट्टी या आकस्मिक छुट्टी के साथ आगे या पीछे जोड़ा जा सकता है न कि दोनों के साथ"।

विनियम 25 में :—

- (2) उप विनियम (6) के अधीन स्पष्टीकरण 3 में निम्नलिखित प्रावधान को (ग) के रूप में सम्मिलित किया जाए :—

#### 3(ग) : विभागों के अध्यक्ष प्राकृतिक संभव, बंद आदि संदर्भों में विशेष आकस्मिक छुट्टी मंजूर कर सकते हैं

ऐसे कर्मचारी जो अपने मुख्यालय से दूर रहते हों और प्राकृतिक विपत्ति या बंद आदि संदर्भों में यातायात के गड़बड़ होने से अपने कार्यालय पहुँचने में असमर्थ होते हों, उन्हें संबंधित विभागाध्यक्ष विशेष आकस्मिक छुट्टी प्रदान करेंगे।

#### 17. सेवा निवृत्ति की तैयारी के लिए छुट्टी :—

विनियम (28) में :—

- (1) उप विनियम (1) में "देय अर्जित छुट्टी जो 180 दिन से अधिक न हो" के स्थान पर "देय अर्जित छुट्टी जो 240 दिन से अधिक न हो" लिखा जाए।

#### 18. विनियम 30 :—(सेवा काल में मृत्यु होने पर छुट्टी वेतन के समतुल्य नकद):—

“छुट्टी वेतन जो 180 दिन से ज्यादा न हो” के स्थान पर छुट्टी वेतन 240 से ज्यादा न हो “प्रतिस्थापित हो” ।

19. उपयोग में न लायी गयी अर्जित छुट्टी का नकदीकरण :

विनियम 31 में —

उप विनियम (क) में स्थित प्रावधानों के स्थान पर निम्नलिखित प्रावधान प्रतिस्थापित हों :—

(i) “(क) छुट्टी के वेतन का नकदीकरण अधिकारिक 240 दिन की अर्जित छुट्टी के वेतन से ज्यादा न हो” ।

(ii) विनियम 31 के उप विनियम (घ) के अधीन उल्लिखित स्पष्टीकरण निकाल दिया जाए ।

20. विनियम 31-क में निम्नलिखित को सम्मिलित किया जाए :—

सेवा काल में अर्जित छुट्टी को नकदीकरण करने की कार्यविधि :

- (1) प्रत्येक कर्मचारी को कैलेंडर वर्ष में एक बार अर्जित छुट्टी को नकदीकरण करने की अनुमति दी जानी चाहिए । इसकी सीमा कर्मचारी के लेखे में जमा छुट्टी से 50% ज्यादा न हो और इस शर्त के साथ कि कर्मचारी द्वारा पहले विविध समयों पर या एक ही समय कम से कम 7 दिन की छुट्टी ले लिया हो और नकदीकरण के समय पर बच गयी छुट्टी के आधार पर ।
- (2) नकदीकृत अर्जित छुट्टी को कर्मचारी के छुट्टी लेखे में इस प्रकार दर्ज हो जाए कि वास्तव में उन्होंने उसका उपयोग किया हो ।
- (3) एक समय में ली गयी अर्जित छुट्टी तथा नकदीकृत अर्जित छुट्टी के कुल छुट्टी के दिन 240 से ज्यादा न हो ।
- (4) उक्त नकदीकृत राशि में वेतन तथा भत्ता, महंगाई भत्ता, नियत महंगाई भत्ता, विशेष भत्ता और नान् प्रकटीजिंग भत्ता और अन्य किसी प्रकार की परिलब्धियाँ जो इस योजना के लिए विशेष रूप से वर्गीकृत हैं सम्मिलित हैं जिनके लिए यदि छुट्टी पर जो हो, वो पात्र होता है । लेकिन इनमें बोनस, कमीशन, भाड़ा भत्ता, सी. सी. ए. और अन्य भत्ते शामिल नहीं होंगे और इसका अनुमान पेशगी के रूप में किया जाएगा ।
- (5) छुट्टी के अभ्यर्पण के लिए दी जाने वाली यह राशि अन्य किसी प्रयोजन के लिए परिलब्धि नहीं जाएगी और इसमें भविष्य निधि किसी अंशदान, ऋण, अग्रिम की वापसियाँ नहीं ली जाएगी ।
- (6) विभागेतर सेवा की शर्तों पर भारत सरकार या राज्य सरकार या अन्य सार्वजनिक उद्यम या अन्य पत्तन में, प्रतिनियुक्ति पर जाने वाले कर्मचारी इन विनियमों के अनुसार लाभान्वित हो सकते हैं । इसकी संपूर्ण देयता का भार तृत्तुकुडि पत्तन न्यास बोर्ड लेगा ।

21. निम्नलिखित प्रावधानों को 31-ख के रूप में सम्मिलित किया जाए :—

31-ख: अर्ध वेतन छुट्टी का नकदीकरण :

- (1) अधिवाधिता/असामयिक सेवा निवृत्ति के आधार पर सेवा निवृत्त होने वाले कर्मचारी के लेखे में रहने वाली संपूर्ण अर्ध वेतन छुट्टी का नकदीकरण किया जा सकता है बशर्ते कि पेन्शन तथा पेन्शन के समतुल्य अन्य सेवा निवृत्ति के लाभों को इस नकद में से घटा दिया जाए ।
- (2) नकदीकरण निम्नलिखित शर्तों के अनुसार होगा :—
  - (क) भविष्य में सेवा निवृत्त होने वाले कर्मचारियों की अर्धवेतन छुट्टी को नकदीकरण की गणना अर्जित छुट्टी में नकदीकरण के साथ ही की जाएगी और उसका भुगतान अर्जित छुट्टी के नकदीकरण भुगतान के साथ होगा ।
  - (ख) अर्ध वेतन छुट्टी के नकदीकरण की गणना नीचे निर्धारित पद्धति में की जाएगी ।

अर्ध वेतन छुट्टी  
के बदले में नकद  
का भुगतान

अर्ध वेतन छुट्टी वेतन  
तथा डी ए (यदि  
अनुदेय हो)  
घटाएं—पेन्शन,  
पेन्शन के बराबर  
अनुग्रह राशि और  
पेन्शन की राहत यदि  
डी ए अर्ध वेतन छुट्टी  
के लिए अनुमेय हो

सेवा निवृत्त होने के  
अधिवाधिता पर  
सेवा छोड़ने के दिनांक  
पर देय अर्ध वेतन  
छुट्टी के दिन, परन्तु  
निर्धारित सीमाओं के अन्दर

(ग) उपर्युक्त राशि की गणना एक साथ की जाएगी और भुगतान भी एक मुस्त में होगा

22. प्रसूति छुट्टी : (विनियम 35)

विनियम 35 में स्थित प्रावधानों के स्थान पर निम्नलिखित को प्रतिस्थापित किया जाए —

2858-41/96-2

- (1) 90 दिन तक छुट्टी मंजूर कर सकने वाले सक्षम अधिकारी द्वारा महिला कर्मचारी (प्रशिक्षुओं सहित) जिनकी दो संतानें जीवित हैं, को प्रसूति के प्रारंभ की तारीख से छुट्टी दी जा सकती है। ऐसी अवधि के दौरान उसे छुट्टी वेतन दिया जाएगा जो छुट्टी पर जाने के पहले के वेतन के अनुसार होगा।
- टिप्पणी : कर्मचारी राज्य बीमा अधिनियम, 1948 (1948 का 34) जिस व्यक्ति के लिए लागू होगा, उसे इन विनियमों के आधार पर दिए जाने वाले छुट्टी वेतन में से उतनी राशि घटा दी जाएगी जो उक्त अधिनियम के अधीन संबद्ध अवधि के लिए दी जाती हो।
- (2) मिसकेरेज के मामले में, जिसके अंतर्गत अबार्शन भी शामिल हैं, जहां विनियम 14 में दिए अनुसार डाक्टर का प्रमाण पत्र देने पर, प्रसूति छुट्टी, जो 6 हफ्ते से अधिक न हो, महिला कर्मचारी को दी जा सकती है (कई जीवित संतानों के होते हुए भी)।
- (3)(क) प्रसूति छुट्टी अन्य किसी किस्म की छुट्टी से जोड़ी जा सकती है।
- (ख) प्रसूति छुट्टी के क्रम में :
- किसी किस्म की छुट्टी जो देय तथा अनुमेय हो (60 दिन से अधिक न हो, परिणत छुट्टी तथा अदेय छुट्टी सहित) अधिकाधिक एक वर्ष तक, आवेदन करने पर चिकित्सा प्रमाण पत्र के बिना, उप विनियम (1) के अधीन प्रसूति छुट्टी के क्रम में दी जा सकती है।
- (4) गोद लेने वाली माँ को प्रसूति छुट्टी :
- गोद लेने वाली माताओं को, जो पत्न की महिला कर्मचारी हैं उन्हें देय तथा अनुमेय छुट्टी की सुविधा (अनर्जित छुट्टी तथा डाक्टरी प्रमाण पत्र के बिना दी जाने वाली परिणत छुट्टी 60 दिन से अधिक न हो, को मिलाकर) एक साल तक बढ़ाई जा सकती है बशर्ते कि निम्नलिखित शर्तें पूरी होती हों :—
- (1) दत्तक स्वीकार करने वाली माँ को गोद लेने के समय यदि 2 जीवित संतानें हों तो यह सुविधा नहीं दी जाएगी।
- (2) देय तथा अनुमेय किस्म की छुट्टी को, डाक्टर के प्रमाण पत्र के बिना दी जाती हो और एक साल से अधिक न हो, दत्तक संतान की उम्र के अनुसार घटाया जाएगा जैसे नीचे दिया गया है :—
- (क) यदि दत्तक संतान की उम्र एक महीने से कम हो तो छुट्टी एक साल तक दी जा सकती है :
- (ख) यदि संतान की उम्र 6 महीने हो, तो 6 महीने की छुट्टी दी जा सकती है :
- (ग) यदि संतान की उम्र 9 महीने हो, या अधिक हो, 3 महीने तक छुट्टी दी जा सकती है ताकि बच्चे को माँ का ध्यान कम से कम 3 महीने के लिए मिल सकें।
- (5) प्रसूति छुट्टी, छुट्टी लेखों में नहीं डाली जाएगी :
- स्पष्टीकरण : 1 गर्भ निरोध अधिनियम 1971 के अधीन किए गए अबार्शन को प्रसूति छुट्टी के लिए अबार्शन माना जाएगा।
- स्पष्टीकरण : 2 अबार्शन के अधीन "ब्रेटन्ड अबार्शन" नहीं लिया जाएगा। इसलिए "ब्रेटन्ड अबार्शन" के मामले में प्रसूति छुट्टी नहीं दी जाएगी।

### 23. अध्ययन छुट्टी : (विनियम 47)

- (1) विनियम 47 (1) में वर्तमान प्रावधानों के स्थान पर निम्नलिखित उप विनियम को प्रतिस्थापित किया जाए :—
- भारत के बाहर अध्ययन छुट्टी पर जाने पर, कोई भी कर्मचारी वेतन को छुट्टी वेतन के रूप में पाएगा जो छुट्टी पर जाने के तुरंत पहले बोर्ड के अधीन कार्यरत होते, विनियम 48 से 50 तक के अनुसार दिया जाने वाला महंगाई भत्ता, घर भाड़ा तथा अध्ययनतन भत्ता आदि भी सम्मिलित हैं।
- (2) उप विनियम (2) के खंड (2) के प्रावधानों के स्थान पर निम्नलिखित उप विनियम प्रतिस्थापित हो :—
- "(2)(क) भारत में अध्ययनार्थ छुट्टी पर जाने वाला कर्मचारी छुट्टी वेतन वही पाएगा जो उसके बोर्ड के अधीन रहते छुट्टी पर जाने के तुरंत पहले पाए वेतन के बराबर होगा और वह विनियम 51 में दिए गए प्रावधानों के अनुसार अनुमेय महंगाई भत्ता तथा घर भाड़ा अतिरिक्त होगा"।
- (3) विनियम 45 : अध्ययन छुट्टी की लेखा विधि तथा अन्य किस्म की छुट्टियों के साथ जोड़ना :—
- विनियम 45 में उप विनियम (2) तथा उसके अधीन के स्पष्टीकरण के बदले निम्नलिखित उप विनियम तथा स्पष्टीकरण जोड़ा जाए :—
- "45 (2) अध्ययनार्थ छुट्टी को अन्य प्रकार की छुट्टियों के साथ जोड़ा जा सकता है, लेकिन किसी भी परिस्थिति में अन्य छुट्टियों के साथ जोड़ते समय, असाधारण छुट्टी को छोड़कर कर्मचारी अपने नियमित ड्यूटी से कुल अनुपस्थिति की अवधि साधारणतः 28 महीनों से ज्यादा नहीं होनी चाहिए और पी. एच. डी. जैसे पाठ्यक्रमों के संदर्भ में विशेष 36 महीनों से अधिक नहीं होनी चाहिए।
- स्पष्टीकरण : इस उप विनियम में निर्धारित 28/36 महीनों की सीमा, लंबी अवकाश (वेकेशन) को मिलाकर है।

- (4) विनियम 51 में : अध्ययन भत्ता के अतिरिक्त अन्य भत्तों की स्वीकार्यता :

51(1) प्रथम 180 दिन की अध्ययनार्थ छुट्टी के लिए कर्मचारी को यह भाड़ा भत्ता समय-समय पर अनुमेय दरों के हिसाब से दिया जाएगा जो उस स्थान पर निर्भर करेगा जहां से वह छुट्टी पर गया है। 180 दिन के बाद घर भाड़ा भत्ता इस शर्त पर दिया जाता है कि वित्त मंत्रालय द्वारा समय-समय पर संशोधित कार्यालय ज्ञापन सं : 2(37)-ई. 2 (ख)/64, दिनांक 27-11-65 के पैरा 8 (घ) में निर्धारित प्रमाण पत्र प्रस्तुत करता हो।

(2) उपर्युक्त उप विनियम (1) के अधीन अनुमेय पर भाड़ा भत्ता तथा महंगाई भत्ता और अध्ययन भत्ता जहाँ पर अनुमेय हों, को छोड़कर अध्ययनार्थ छुट्टी की अवधि में अन्य प्रकार के भत्ते नहीं दिए जायेंगे।

24. विनियम 54 : अध्ययन छुट्टी के बाद इस्तीफा या सेवा निवृत्ति :

विनियम 54 में,

(1) शीर्षक के अंत में निम्नलिखित शब्दों को जोड़ा जा सकता है :—

“या अध्ययन के विषय की आपूर्ति”

(2) विद्यमान प्रावधानों के लिए उप विनियम (1) में, निम्नलिखित प्रावधान को प्रतिस्थापित किया जाए :—

(क) अगर एक कर्मचारी सेवा से इस्तीफा या सेवा निवृत्त होता या नहीं तो अध्ययन छुट्टी की अवधि के बाद वापस ड्यूटी पर आये बगैर सेवा छोड़ देता है या ड्यूटी पर आने के उपरान्त तीन वर्ष की अवधि के भीतर ही या अध्ययन के पाठ्यक्रम को पूरा करने में असमर्थ होता है और विनियम 44 के उप विनियम (5) के अंदर जैसा आवश्यक है, प्रमाण पत्रों के प्रस्तुत करने में असमर्थ हुआ तो, उसे वापस अदायगी की आवश्यकता हो सकती है।

(ख) उपबंध “बशर्ते कि इस विनियम में कुछ भी लागू ना हो” के लिए खंड (2) में, निम्नलिखित उपबंध को प्रतिस्थापित किया जाये :—

“बशर्ते कि सिवाय उन कर्मचारियों को जो अध्ययन के पाठ्यक्रम को पूरा करने में असमर्थ होते हैं, इस नियम में कुछ भी लागू नहीं होगा” —

व्याख्यात्मक ज्ञापन : विनियम 7, 10, 12, 17, 18, 19 और 20 को किए गए संशोधन, जो दिनांक 29-10-91 से प्रभावी है, पत्तन के किसी भी कर्मचारी के हित के विरुद्ध नहीं होंगे।

मुख्य विनियम :

दिनांक 1-3-1979 के भारतीय राजपत्र के जी. एस. आर. सं : 102 (ई) में, तूतुकुडि पत्तन न्यास कर्मचारी (छुट्टी) विनियम, 1979, प्रकाशित हुए थे।

[फा. सं. पी. आर-12016/8/95-पी. ई.-1]

के. बी. राव, संयुक्त सचिव

## MINISTRY OF SURFACE TRANSPORT

(Ports Wing)

### NOTIFICATION

New Delhi, the 22nd November, 1996

**G. S. R. 535(E).**—In exercise of the powers conferred by Sub-section(1) of Section 124, read with Sub-section(1) of Section 132 of the Major Ports Act, 1963 (38 of 1963), the Central Government hereby approves the Tuticorin Port Employees (Leave) First Amendment Regulations, 1996 made by the Board of Trustees for the Port of Tuticorin and set out in the Schedule annexed to this notification.

2. The said regulations shall come into force on the date of publication of this notification in the Official Gazette.

### SCHEDULE

#### TUTICORIN PORT EMPLOYEES (LEAVE) FIRST AMENDMENT REGULATIONS, 1996.

In exercise of the powers conferred by section 28 of Major Port Trusts Act, 1963 (38 of 1963), the Board of Trustees of Tuticorin Port with the approval of the Central Government as required under sub-section 1 of Section 124 of the said Act, hereby makes the following regulations further to amend the Tuticorin Port Employees (Leave) Regulations, 1979, published in G.S.R. 102(E) of Gazette of India, Extraordinary, dated 1-3-79.

## 1. Short title and commencement :

- (i) These regulations may be called the Tuticorin Port Employees (Leave) First amendment Regulations, 1996.
- (ii) These regulations shall come into force on the date of publication of this notification in the official Gazette of India except in respect of the amendments to regulations 7, 10, 12, 17, 18, 19 and 20 which would be effective from 29-10-91.

## 2. Extent of application :

In Regulation 8, the following shall be added as Sub-regulation (3).

- “(3) The commutation of one kind of leave into another, granted already to an employee when he was in service, cannot be considered after the employee quits the service on retirement since according to the provisions under Regulations 7(1) and 29(1)(a) all leave standing at his credit lapses as soon as he ceases to be in service.”

## 3. In Regulation 9, the following shall be added as explanation 2 :

“Casual leave can be combined with special casual leave but not with any other kind of leave.”

## 4. In Regulation 13 :—

- (i) In Sub-regulation (i), the following “Note” may be inserted :—  
“Note”:—The order sanctioning leave shall indicate the balance of earned leave/half pay leave at the credit of the employee”
- (ii) In Sub-regulation (2) (b) under “NOTE”, the following may be substituted :—  
“NOTE”:—In the case of leave preparatory to retirement or where cash payment in lieu of leave at credit is granted an undertaking for recovery of the leave salary, if any, paid in excess, shall be taken from the employee.”
- (iii) After Sub-regulation (2), the following may be inserted as sub-regulation (3).  
Reg. 13(3) (a) :—Leave not to be granted in certain circumstances :—  
  - (a) “Leave shall not be granted to an employee whom a competent punishing authority has decided to dismiss, remove or compulsorily retire from the service of the Board”.
  - (b) “Leave shall not be granted to an employee under suspension.”

## 5. In Regulation 18 :—

- (i) The Sub-regulations (1) and (2) shall be deleted.
- (ii) The Sub-regulation (3) shall be renumbered as sub-regulation (1) and the following provision shall be substituted for the words “where the return to duty is compulsory, the employees shall be entitled :”—  
  - (1) In case the employee is recalled to duty before the expiry of his leave, such recall to duty shall be treated as compulsory in all cases and the employee shall be entitled.”

## 6. In Regulation 21 :—Earned leave and calculation of earned leave :—

- (i) In Sub-regulation (i) sub-clause (iii) under Clause (a) for the words “each completed month of service” the words “each completed calendar month of services” shall be substituted.

In Clause (a), after sub-clause (v) :—

The following sub-clause shall be inserted as sub-clause (vi) :—

- “(vi) When an employee joins a new post without availing full joining time by reasons that

- (a) he is ordered to join the new post at a new place of posting without availing of full joining time to which he is entitled, or,
- (b) he proceeds alone to the new place of posting and joins the post without availing full joining time and takes his family later within the permissible period of time for claiming travelling allowance for the family.
- (c) the number of days of joining time as admissible under such rule (4) of Rule 5 if the Central Civil Services (Joining Time) Rules 1979, subject to the maximum of 15 days reduced the number of days actually availed of, shall be credited to his leave account as earned leave.
- (d) provided that the earned leave at his credit together with the unavailed joining time allowed to be so credited shall not exceed 240 days.

7. In Sub-clause (b) of (1) for the words maximum limit of 180 days, the words ‘Maximum limit of 240 days’ shall be substituted :

## 8. In Regulation 21 after sub-clause (b), the following shall be inserted as sub-clause (c) :—



- “(c) (i). Where an employee not in permanent employ is appointed without interruption of service substantively to a permanent post, his leave account shall be credited with the earned leave which would have been admissible if his previous duty had been rendered as an employee in permanent employ diminished by any earned leave already taken.”

After Clause (c), the following clause shall be inserted as clause (d) :—

9. “(d). A period spent in foreign service shall count as duty for purposes of this rule, if contribution towards leave salary is paid on account of such period.”

10. In regulation 21, the sub-clause (2) shall be substituted as “subject to the provisions of the regulations 5 and 29, the maximum earned leave that may be granted at a time shall be 180 days.”

11. For sub-regulation (3) in Regulation 21, the following shall be substituted :—

- “(3). If an employee has availed of extra-ordinary leave and/or some period of absence has been treated as dies non in a half year, the credit to be afforded to his leave account at the commencement of the next half year shall be reduced by 1/10th of the period of such leave and/or dies non subject to maximum of 15 days”

12. Under sub-regulation (4), the following “Note-1” and “Note-2 shall be substituted :—

Note-1. Eligibility in cases of officials on leave on the last day of a particular half-year :—

“If an employee is on leave on the last day of any particular half of a calendar year, he shall be entitled to earned leave credited on the first day of the succeeding half year, provided the authority competent to grant leave has reason to believe that the employee will return to duty on its expiry.”

Note-2. “When an employee avails of leave towards the end of a half year and such leave extends beyond the close of the half year into the next half year, that portion of leave which falls in the half year which is coming to a close is to be deducted from the leave at credit of the employee and the balance leave carried forward to the next half-year. The advance credit of 15 days, due at the commencement of next half-year, shall be allowed in the following manner :—

- (i) In the case of employees having at credit Earned Leave of 225 days or less on 1st January/1st July of a year, Earned Leave of 15 days or proportionately less in respect of retiring persons or those leaving service during the next half-year may continue to be credited to their leave account in advance as at present.
- (ii) In cases where the earned leave at credit as on 1st January/1st July is 240 days or less but more than 225 days, an advance credit of 15 days will be made in the leave account and the resultant total shall be shown as 240 + the number of days exceeding the ceiling of 240 days. Number of days exceeding the ceiling of 240 days will be shown in brackets. Leave taken during the current half-year will first be adjusted against the figure shown in brackets and the balance if any credited to the E. L. account at the close of the half-year subject to the ceiling of 240 days. If the Earned Leave taken during the half-year is more than 15 days, the number of days in excess of 15 days will, however, have to be debited to the leave account.

13. Regulation 22 (Half Pay Leave) :

For Regulation 22, the following regulation may be substituted :

22. Half Pay Leave :

1. The half pay leave account of every employee shall be credited with half pay leave in advance, in two instalments of ten days each on the first day of January and July of every calendar year.
2. (a) The leave shall be credited to the said leave account at the rate of 5/3 days for each completed calendar month of service which he is likely to render in the half-year of the calendar year in which he is appointed.
- (b) The credit for the half-year in which an employee is due to retire or resigns from the service shall be allowed at the rate of 5/3 days per completed calendar month upto the date of retirement on resignation.
- (c) When an employee is removed or dismissed from service or dies while in service the credit of half-pay leave shall be allowed at the rate of 5/3 days per completed calendar month upto the end of the calendar month preceeding the calendar month in which he is removed or dismissed from service or dies in service.
- (d) Where a period of absence or suspension of an employee has been treated as “dies non” in a half year, the credit to be afforded to his half-pay leave account at the commencement of next half-year, shall be reduced by one-eighteenth of the period of “dies-non” subject to a maximum of ten days.
3. The leave under this regulation may be granted on medical certificate or on private affairs.
4. While affording credit of half-pay leave, fraction of a day shall be rounded off to the nearest day. Provided that

2858-2194-3

in the case of an employee not in permanent employ/or quasi-permanent employ, no half-pay leave shall be granted unless the authority competent to grant leave has reasons to believe that the employee will return to duty on its expiry except in the case of an employee who has been declared completely and permanently incapacitated for further service by a medical authority.

5. Credit for the incomplete portion upto 31-12-1985 :—

Employees may be allowed the benefit of half-pay leave for in-complete period of service of 1985, till 31st December 1985, by crediting their half-pay leave account at the rate of 5/3 days p.m. On 1st January 1986, along with the advance credit of half-pay leave. While calculating the completed months of service, the month may be rounded off to the next higher if it exceeds 15 days.

14. COMMUTED LEAVE :— (Regulation 33)

In Regulation—23,

- (i) In sub-regulation (i), clause (c) shall be deleted.
- (ii) After Sub-regulation (3) and “Note” thereunder the following regulation may be inserted as sub-regulation (4) :—

“(4). Commuted leave upto a maximum of 60 days can be granted to a female employee in continuation of maternity leave without medical certificate”.

15. LEAVE NOT DUE :— (Regulation 24)

In sub-regulation (1) of Regulation 24 for clause (c), the following clause shall be substituted :—

“Leave not due shall be granted to an employee limited to a maximum of 360 days during the entire service on medical certificate.”

After the existing proviso under clause (b) in sub-regulation (3), the following proviso may be inserted:

“Provided further that no leave salary shall be recovered under clause (a) or under clause (b), if the employee is compulsorily retired prematurely under Rules 48(1)(b) of the Central Civil Services (Pension) Rules, 1972 or is retired by giving him notice or not less than 3 months in writing or 3 months pay and allowances in lieu of such notice under Regulations (5) of T. P. T. E. (Retirement) Regulations, 1979.

16. In Regulation 25 :—

- (i) In sub-regulation (1), the following shall be substituted :—

“Extra-ordinary leave shall be granted to an employee in special circumstances :—

- (a) When no other leave is admissible;
- (b) When other leave is admissible but the employee applies in writing for the grant of extra-ordinary leave”

In Regulation 25:—(Extra-ordinary leave)

- (1) In sub-regulation (6) Explanation.

- (2) The last sentence commencing from “special casual leave” shall be substituted by the following :

“Special casual leave connected with sterilisation/reconcilisation under family welfare programme may be suffixed as well as prefixed to regular leave or casual leave but not to both.”

In Regulation 25 :—

- (2) In sub-regulation (6) under Explanation 3, the following provision shall be inserted as (c) :—

- 3(c): Heads of Departments may grant special casual leave in cases of Natural Calamities, bundh, etc.,

The employees who stay at places far from their headquarters as a result of which they have to commute a long distance to their office, and due to dislocation of traffic arising out of natural calamities, bundh, etc., shall be granted special casual leave by the Heads of Departments concerned.

17. LEAVE PREPARATORY TO RETIREMENT :—

In Regulation (28) —

- (i) In sub-regulation (1) for the words,

“earned leave due not exceeding 180 days”, the words “earned leave due not exceeding 240 days” shall be substituted.

18. In Regulation 30 — (cash equivalent of leave salary in case of death in service) :—

for the words “not exceeding leave salary for 180 days” the words “not exceeding 240 days shall be substituted.”

## 19. Encashment of un-utilised earned leave :—

In Regulation 31 —

In the sub-Regulation (a), for the existing provisions the following provision shall be substituted :—

(i) “(a) the payment of cash equivalent of leave salary shall be limited to a maximum of 240 days earned leave”.

(ii) The Explanation under sub-regulation (d) of Regulation 31 shall be deleted.

## 20. The following shall be inserted as Regulation 31-A :—

Procedure for encashment of earned leave while in service :—

- (1) Every employee shall be allowed to encash earned leave once in a calendar year. It will be limited to 50% of the leave standing at the credit of an employee and will be subject to the employee availing of at least 7 days earned leave simultaneously or at different spells earlier and the balance at the time of encashment.
- (2) The encashed earned leave shall be debited to the earned leave account of the employee as if actually he has availed it.
- (3) The total of earned leave availed of and the earned leave encashed at a time shall not exceed 240 days.
- (4) The amount of such encashment shall be the pay and allowances, such as, variable dearness allowance, fixed dearness allowance, special dearness allowance and non-practising allowance, and any other emoluments which may be specially classified as pay for this purpose, for which the employee would have been eligible had he actually gone on leave, but does not include bonus, commission, House rent allowance, C.C. A. and any other allowances, and will be paid in advance.
- (5) The amount paid in lieu of surrender leave shall not count as emoluments for any purpose. It shall not also be subjected to recoveries in respect of provident fund, subscriptions, loans, advances etc.
- (6) Employees who are on deputation on Foreign Service terms to Government of India or State Government, or to other Public Sector undertakings or other Ports will also be eligible for the benefit of these regulations, the entire liability being borne by the Tuticorin Port Trust Board.

## 21. The following provisions shall be inserted as Regulation 31-B :—

31-B :—

31-B : Encashment of Half-pay Leave :—

- (1) The entire Half-pay leave at the credit of the employee who retire on superannuation/premature retirement shall be allowed to be encashed subject to the condition that pension and pension equivalent of other retirement benefits shall be deducted from the amount payable as cash equivalent.
- (2) The encashment will be subject to the following conditions :—
  - (a) In respect of future retirees, the amount of encashment of H. P. L. will be calculated and paid together with encashment of earned leave.
  - (b) Calculation of cash equivalent in respect of Half Pay Leave at credit shall be made in the manner prescribed below :

Cash payment in lieu of half pay leave component	Half-pay leave salary plus DA if admissible (minus) pension, pension equivalent of gratuity and relief on pension if DA is admissible on half pay leave	No. of days of HPL due on the date of retirement/quitting the service on superannuation subject to the limits prescribed.
--	--	---

- (c) The amount so calculated shall be paid in one lumpsum as a one time settlement.

## 22. MATERNITY LEAVE :—(Regulation 35)

In Regulation 35, for the existing provisions the following may be substituted :—

- (1) A female employee (including an apprentice) with less than two surviving children may be granted maternity leave by an authority competent to grant leave for a period of 90 days from the date of its commencement. During such period she shall be paid leave salary equal to the pay drawn immediately before proceeding on leave.

NOTE :—In the case of a person to whom the Employees State Insurance Act, 1948 (34 of 1948) applies, the amount of leave salary payable under this regulations shall be reduced by the amount of benefit payable under the said Act for the corresponding period

- (2) Maternity leave not exceeding 6 weeks may also be granted to a female employee (irrespective of number of surviving children) in case of miscarriage, including abortion on production of Medical Certificate as laid down in Regulation 14.

- (3) (a) Maternity leave may be combined with leave of any other kind.

- (b) In continuation of Maternity leave . —

Leave of kind due and admissible (including commuted leave for a period not exceeding 60 days and leave not due) upto a maximum of one year may, if applied for, be granted without medical certificate in continuation of maternity leave granted under sub-regulation (1).

- (4) Maternity leave for adoptive mother :—

In the case of adoptive mother who are Port employees, the facility of leave of the kind due and admissible (including leave not due and commuted leave not exceeding 60 days without production of Medical Certificate) not exceeding one year may be extended subject to the following conditions :—

- (i) The facility will not be available to an adoptive mother already having two living children at the time of adoption ;
- (ii) The maximum admissible period of one year leave of the kind due and admissible without production of medical certificate will be reduced by the age of child, as in the following illustrations :—
- (a) If the age of the adopted child is less than one month leave upto one year may be allowed.
- (b) If the age of the child is nine months or more, leave upto 3 months may be allowed. Thus the child would have the mother's attention for atleast three months.

- (5) Maternity leave shall not be debited against the leave account :

Explanation 1:—The abortion induced under the Medical termination of pregnancy Act, 1971 should also be considered as a case of abortion for the pupose of granting maternity leave.

Explanation 2:—Abortion does not include "threatened abortion" and maternity leave cannot be granted in the case of "Threatened abortion".

## 23. STUDY LEAVE : (Regulation 47)

- (1) In Regulation 47 (1), for the existing provisions, the following sub-regulation shall be substituted :—

During study leave availed of outside India, an employee shall draw leave salary equal to the pay that the employee drew while on duty with the Board immediately before proceeding on such leave and in addition the dearness allowance, house rent allowance and study allowance as admissible in accordance with the provisions of Regulations 48 to 50.

- (2) In sub-regulation (2), in clause (a) for the existing provisions, the following sub-regulations may be substituted :—

- “(2)(a) During study leave availed of in India, an employee shall draw leave salary equal to the pay that the employee drew while on duty with the Board immediately before proceeding on such leave and in addition the dearness allowance and house rent allowance as admissible in accordance with the provisions of Regulation 51.

- (3) Regulation 45 : Accounting of study leave and combination with leave of other kind :—

In Regulation 45, for sub-regulation (2) and explanation thereunder, the following sub-regulation with explanation shall be substituted :—

“45(2) Study leave may be combined with other kinds of leave, but in no case shall the grant of this leave in combination with leave, other than extra-ordinary leave, involve a total absence of more than twenty eight

months generally and thirty six months for the courses leading to Ph.D. Degree from the regular duties of the employee”

Explanation :—The limit of twenty eight months/thirty six months of absence prescribed in this sub-regulation includes the period of vacation

(4) In Regulation 51 : Admissibility of allowances in additions to study allowance :—

- (1) For the first 180 days of the study leave, house rent allowance shall be paid at the rates admissible to the employee from time to time at the station from where he proceeded on study leave. The continuance of payment of house rent allowance beyond 180 days shall be subject to the production of a certificate as prescribed in para 8(d) of Ministry of Finance, O.M. No. 2(37)-E.II(b)/64, dated 27-11-65, as amended from time to time.
- (2) Except for house rent allowance as admissible under sub-regulation (1) and the dearness allowance and the study allowance, where admissible, no other allowance shall be paid to an employee in respect of the period of study leave granted to him.

24. Regulation 54 :—Resignation or retirement after study leave :—

In Regulation 54,

- (i) at the end of the title, the following words may be added :—  
“or non-completion of the course of study”.
- (ii) In sub regulation (1) for the existing provisions, the following provisions shall be substituted :—  
  - (a) If an employee resigns or retires from service or otherwise quits service without returning to duty after a period of study leave or within a period of three years after such return to duty or fails to complete the course of study and is thus unable to furnish the certificates as required under sub-regulation (5) of Regulation 44, he shall be required to refund.
  - (b) In clause (ii), for the proviso “Provided that nothing in this regulations shall apply” the following proviso shall be substituted :—  
“Provided that except in the case of employees who fail to complete the course of study nothing in this rule shall apply”.

#### EXPLANATORY MEMORANDUM :

The amendments to regulations 7, 10, 12, 17, 18, 19 and 20 retrospectively with effect from 29-10-1991 will not affect the interests of any of the employees of the Port”

#### PRINCIPAL REGULATION :—

The Tuticorin Port Trust Employee (Leave) Regulations 1979, were published in GSR No. 102 (F) of the Gazette of India dated 1-3-1979.

[F. No. PR-12016/8/95-P. E. I.]

K. V. RAO, Jt. Secy.

2858-41/96-

